



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION HUV 2019

## GESTION DE TALENTO HUMANO HUV

## TABLA DE CONTENIDO

1. CONTEXTO INSTITUCIONAL
  - 1.1 VISION
  - 1.2 MISION
  - 1.3 PRINCIPIOS INTITUCIONALES
  - 1.4 VALORES
2. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS
  - 2.1 CAPACITACION
  - 2.2 EDUCACION
  - 2.3 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO
  - 2.4 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO
  - 2.5 EDUCACIÓN INFORMAL
  - 2.6 ENTRENAMIENTO
  - 2.7 FORMACIÓN
  - 2.8 MODELOS DE EVALUACION
  - 2.9 PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO
3. OBJETIVOS
  - 3.1 OBJETIVO ESTRATEGICO
  - 3.2 OBJETIVOS DE GESTION
4. METODOLOGIA
  - 4.1 MODELOS PEDAGOGICOS
  - 4.2 AMBIENTES DE APRENDIZAJE
  - 4.3 INSTRUCTORES
5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL
6. PRESUPUESTO Y EJECUCION
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

## **1. CONTEXTO INSTITUCIONAL**

### **1.1 VISION**

En el 2019 el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E. será una entidad sostenible financieramente, acreditada, referente de la prestación de servicios de salud de mediana y alta complejidad, siendo el mejor escenario para la formación y entrenamiento del talento humano del sector salud

### **1.2 MISIÓN**

Brindar servicios de salud de mediana y alta complejidad humanos, seguros, innovadores cumpliendo estándares de calidad, centrado en la persona y su familia, con talento humano comprometido, motivado y competente, en un escenario de formación académica e investigación

### **1.3 PRINCIPIOS**

- Trabajo en equipo y comunicación asertiva
- Espíritu investigativo e innovación
- Compromiso, seguridad y trato digno al usuario y su familia
- Mejoramiento continuo
- Sostenibilidad y desarrollo institucional
- Mística, vocación y formación
- Liderazgo y responsabilidad social en la prestación de servicios de salud

### **1.4 VALORES**

Honestidad, humanización, responsabilidad, integridad en actuar, resiliencia, justicia, disciplina

## **2. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS**

### **2.1 CAPACITACION**

“Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

### **2.2 EDUCACION**

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

### **2.3 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO**

Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

### **2.4 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO**

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del

cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

## **2.5 EDUCACIÓN INFORMAL**

Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

## **2.6 ENTRENAMIENTO**

En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

## **2.7 FORMACIÓN**

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

## **2.8 MODELOS DE EVALUACION**

Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

## **2.9 PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO**

Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017)

## **3 OBJETIVOS**

### **3.1 OBJETIVO ESTRATEGICO**

Generar procesos de capacitación continuos, a partir de las necesidades específicas de los servicios, con el fin de fortalecer las competencias y así poder desarrollar sus funciones de manera eficiente y brindar un servicio óptimo al ciudadano.

### **3.2 OBJETIVOS DE GESTION**

- Orientar el PIC hacia la satisfacción de los requerimientos de la norma de habilitación 2003
- Mejorar el desempeño de los funcionarios a través de los procesos de educación no formal, con el objetivo de cumplir las metas institucionales.
- Reconocer las necesidades específicas de capacitación de los servicios, orientadas hacia la consecución de sus metas y brindar apoyo a través de capacitación, entrenamiento e inducción.

## **4. METODOLOGIA**

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación, que no solo muestra los resultados de la

capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.



\* Tomado de la ESAP

#### 4.1 Modelos pedagógicos

La Guía para el plan institucional de capacitación 2017, establece 3 modelos pedagógicos en los cuales se debe situar los programas de capacitación, entrenamiento e inducción. El Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E” es una institución con un gran despliegue de personal (más de 2000 empleados) con necesidades de formación de diferente índole. Situarlos bajo un solo modelo se vuelve contradictorio en la medida que no es efectivo bajo una sola mirada, por tanto acogemos los tres modelos y los aplicamos según la necesidad, de esta manera el

Conductismo, cognitivismo y constructivismo son los modelos para desarrollar el plan.

#### **4.2 Ambiente de aprendizaje**

El Hospital Universitario del Valle, cuenta con auditorios y salas de sistemas, como escenarios de aprendizaje, así mismo en la actualidad se está implementando el ambiente de aprendizaje virtual en el proceso de inducción, Reinducción con el objetivo de facilitar este proceso ya que el promedio de asistencia mensual a este tipo de jornadas es de 300 personas.

La inducción virtual se constituye en una de nuestras metas principales, ya que permitirá en gran manera reducir los tiempos, contribuyendo de manera directa con el ahorro en el gasto

Algunas capacitaciones o entrenamientos se realizaran en ambientes externos, (caja de compensación, SENA, Universidades en convenio con el Hospital Universitario del Valle, ESAP, entre otras) una estrategia que contribuye de manera directa con el clima organizacional, ya que el colaborador realiza este tipo de actividades en un ambiente diferente al habitual lo ayuda disminuir su estrés al salir de la rutina diaria; además eleva sus niveles de motivación.

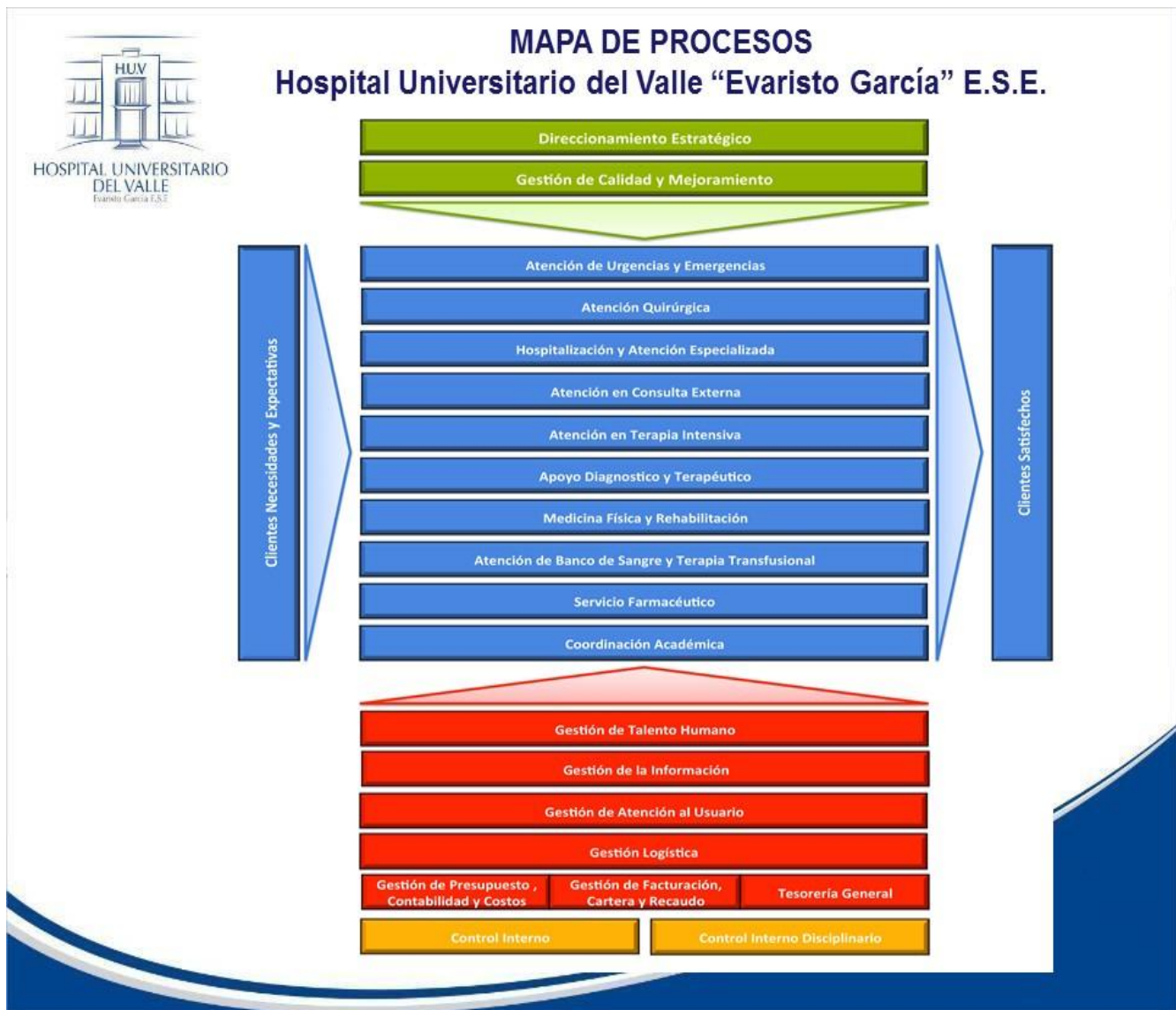
#### **4.3 Instructores**

Los facilitadores de las diferentes capacitaciones los obtenemos en la interna del hospital con aquellos que tienen el conocimiento y la habilidad para impartirlo. Y con facilitadores externos provenientes de las instituciones en convenio y de instituciones del Estado habilitados para generar capacitación.



## 5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL

El hospital universitario del Valle, es una institución de salud con un amplio número de procesos, que a su vez están soportados en áreas, tanto asistenciales como administrativas.



Teniendo en cuenta los procesos y las áreas del hospital, el diagnóstico de necesidades de aprendizaje institucional se realiza bajo tres líneas de acción:

- 1) **Necesidades de capacitación a partir de la “Norma de Habilitación 2003”:** esta norma en salud, nos permite reconocer las diferentes necesidades de capacitación del personal para poder habilitar los servicios y obtener la legalidad en su respectivo funcionamiento. Es así como los procesos misionales se convierten en nuestro objetivo principal. De esta manera las necesidades de aprendizaje ya vienen determinadas en la norma citada.

Nuestro propósito para el año 2019 es dar cumplimiento a todo lo relacionado en la norma 2003, desde el departamento de capacitación, de esta forma el recurso destinado estará prioritariamente orientado hacia este cumplimiento.

- 2) **Diagnóstico de necesidades de necesidades por servicio:** se realiza un diagnóstico por áreas que generalmente coincide con las necesidades de la norma de habilitación. A cada uno de las áreas asistenciales y administrativas se envía el formato de “Determinación de necesidades de aprendizaje” dicho formato es diligenciado y enviado nuevamente a la Oficina del PIC, la cual en posterior reunión se encarga de priorizar las necesidades y hacer la respectiva planeación. Es importante anotar que en esta determinación de necesidades de aprendizaje institucional intervienen todas las áreas de los diferentes procesos, ya que es necesario la especificidad de cada una.

- 3) **Capacitaciones por ley:** existen otras especificaciones de capacitación y entrenamiento generadas a partir de diferentes leyes o normas, estas son tenidas en cuentas por el PIC para su planificación anual. Es el caso del

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, que exige un determinado cumplimiento de capacitaciones para su funcionamiento.

## 6. PRESUPUESTO Y EJECUCION

Para el año 2019, el Plan Institucional de Capacitación cuenta con una asignación presupuestal de \$ 99.000.000 los cuales serán utilizados para el desarrollo del programa. La ejecución de algunas capacitaciones se hace utilizando los convenios institucionales, otras requieren de una inversión determinada.

En el anexo 1 está el cronograma para el año 2019, es importante anotar que este cronograma adquiere actualizaciones periódicas

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Guía para el Plan Nacional de Formación y Capacitación, ofrece una tabla en la cual se especifican las formas de evaluación sobre determinado nivel:

<b>NIVEL A EVALUAR</b>	<b>OBJETIVOS A EVALUAR</b>	<b>HERRAMIENTAS DE EVALUACION</b>
PRIMER NIVEL	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, desempeño del capacitador o formador, métodos de formación, etc.
SEGUNDO NIVEL	Nivel de apropiación de conocimientos	Exámenes técnico - teóricos de contenidos, apropiación de información
TERCER NIVEL	Aprendizaje de capacidades	Pruebas situacionales (clínicas, simuladores de negocios, canastas de papeles, casos para toma de decisiones),

		con paneles de valoradores, mediante metodología <i>assessment center</i> (entrevista de evaluación situacional) en donde se realicen simulaciones de diferentes situaciones reales de trabajo y se evalúen los niveles de aplicación de competencias
CUARTO NIVEL	Aplicación de lo aprendido	A través de evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo
QUINTO NIVEL	Efecto en Indicadores de calidad, productividad, efectividad, servicio, gestión, etc., relacionados con su cargo	Análisis de la evolución de los indicadores del colaborador antes y después de su participación en los planes de formación y capacitación
SEXTO NIVEL	Impacto en los indicadores financieros de la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impacto en la reducción de costos por reproceso, no conformidades, falta de oportunidad.</li> <li>• Impacto en la disminución de peticiones, Quejas o reclamos de los ciudadanos por dificultades en el servicio.</li> <li>• Impacto en la disminución de demandas de los ciudadanos por dificultades en el servicio.</li> <li>• Impacto en la reducción de costos por efectiva gestión y control de riesgos.</li> <li>• Impacto en la reducción de costos por disminución de los ausentismos por Enfermedades ocupacionales.</li> <li>• Impacto en la reducción de costos por pérdida de capital intelectual (disminución de rotación de personal, disminución del</li> </ul>

		<p>gasto en selección de personal, curvas de Aprendizaje, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Reducción de costos de capacitación y formación por transferencia de conocimientos y habilidades (escuelas internas)</li></ul>
--	--	---

El Plan Institucional de Capacitación del Hospital Universitario del Valle, tiene en cuenta todas las herramientas de evaluación propuestas en la tabla anterior, según la actividad realizada.

